

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

DIREZIONE GENERALE

IL DIRETTORE

DETERMINA N. 11 DEL 26/04/2017

OGGETTO Approvazione procedura di "Valutazione e Gestione del Benessere Organizzativo"

UNITA' OPERATIVA PROPONENTE

PROPOSTA REDATTA DA
(responsabile del procedimento)

Il sottoscritto responsabile dell'Area Organizzativa

ATTESTA

la regolarità contabile e la copertura della complessiva somma di

€. PRENOTAZIONE IMPEGNO sul cap. Bilancio di Previsione Esercizio 2009

PRENOTAZIONE IMPEGNO

IMPEGNO DEFINITIVO

N. DEL

N. DEL

Siracusa,

Il Responsabile dell'Area Organizzativa

Destinatari:

Presidente	<input type="checkbox"/>	Segreteria (originale)	<input type="checkbox"/>
Direttore Generale	<input type="checkbox"/>	U.O. Economato e Provveditorato	<input type="checkbox"/>
Dirigente Area Organizzativa	<input type="checkbox"/>	U.O. Gestione Economico-Finanziaria	<input type="checkbox"/>
Dirigente Area Tecnica	<input type="checkbox"/>	U.O. Fiscale	<input type="checkbox"/>
Dirigente Area Gestionale	<input type="checkbox"/>	U.O. AA.GG. e del Personale	<input type="checkbox"/>

VISTO DI ESECUTIVITA' DEL DIRETTORE GENERALE

VISTO

SI RENDE ESECUTIVA

LA DETERMIN. N. 11 DEL 26/04/2017

DEL DIRETTORE GENERALE



IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Marco Cannatella)

**ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA****DIRETTORE GENERALE****DETERMINA N° 11 del 26/04/2017**

OGGETTO

Approvazione procedura di “Valutazione e Gestione del Benessere Organizzativo”**Il Direttore Generale
Datore di Lavoro****Premesso**

- Che in base al disposto art. 20, comma 3 del D. Lgs n. 33/2013, “*Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo*”;
- Che per “benessere organizzativo” si intende lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.
- Che l’obiettivo è migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi resi dall’amministrazione, attraverso la valorizzazione del lavoratore nell’organizzazione, con l’adeguata considerazione della persona nell’ambiente di lavoro in modo da farla ritenere parte integrante del collettivo benessere organizzativo.

Considerato

- Che in previsione di un miglioramento continuo della performance, connesso a una gestione più razionale del personale dipendente, questa amministrazione ha profuso, da sempre, tutte le energie e risorse disponibili per garantire adeguati standard di benessere, adottando le conseguenti procedure e mantenendo consono comportamenti;
- Che gli elementi costituenti il livello atteso di benessere organizzativo, interessano diversi ambiti dell’attività lavorativa;
- Che nell’ambito **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro**, l’Ente ha sempre adottato una politica per la sicurezza aziendale programmando e sviluppando tutte le procedure necessarie a garantire la tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti cercando, attraverso azioni di miglioramento continuo, di ottimizzare gli standard qualitativi, garantendo un adeguato livello di *benessere organizzativo*, conferendo ai lavoratori la certezza e la percezione di lavorare in un ambiente sicuro con un’adeguata postazione di lavoro (impianti, arredi, illuminamento naturale e artificiale), adeguato comfort climatico e acustico, qualificata e specialistica sorveglianza sanitaria, continua informazione, professionale formazione e addestramento e inoltre, ma non secondario, garantendo il divieto tassativo di fumo, adeguate pause in altrettanto adeguati spazi conviviali.
- Che nell’ambito **Stress Lavoro Correlato** l’Ente, attraverso l’adozione delle procedure sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, ha ottenuto un livello di rischio “**Non rilevante**”, come si evince dall’ultimo monitoraggio effettuato negli anni 2012-2013-2014. Tale risultato si interconnette a quello del benessere organizzativo, giacché i principi ispiratori della valutazione del rischio e i

cosiddetti “eventi sentinella” utilizzati nei questionari somministrati ai dipendenti, conformi alle linee guida INAIL, fanno emergere il livello di soddisfazione e gratificazione del personale;

- Che in ambito di **Discriminazioni**, questa amministrazione, sia esso organo politico che dirigenziale, garantisce parità di trattamento a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla diversità di sesso, dall'appartenenza ad organismi sindacali, dall'orientamento politico e religioso;
- Che l'**Equità** è garantita al personale attraverso un adeguato carico di lavoro, nell'equilibrata distribuzione delle responsabilità, nel giusto rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione, e quello tra la quantità e qualità del lavoro e la relativa retribuzione. Questo al fine anche di evitare conflitti tra i dipendenti;
- Che in ambito di **Carriera** l'amministrazione non preclude a nessuno le possibilità di sviluppo professionale, con percorsi chiari e ben delineati, fermi restando i fondamentali principi che legano la carriera all'impegno e al merito, garantendo a tutti la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli e il giusto equilibrio tra ruolo e profilo professionale;
- Che nelle quotidiane attività lavorative al personale dipendente sono garantite adeguate risorse e strumenti di gestione sia essi strumentali che informatici, livello di autonomia e coinvolgimento nei processi produttivi;
- Che il personale è costantemente informato e formato sia in merito all'evoluzione dei quadri normativi e dei connessi adempimenti procedurali, ognuno per la sfera di propria competenza, sia all'utilizzo di specifici software applicativi;
- Che le regole di comportamento sono chiare e ben definite dai relativi regolamenti (codice di comportamento e dei procedimenti disciplinari), i compiti e i ruoli organizzativi sono altrettanto chiari e definiti (reg. dotazione organica e declaratoria delle mansioni);
- Che attraverso l'adozione di tutte le consolidate buone prassi, si ha la percezione che il lavoro svolto da questa amministrazione e le energie profuse, abbiano prodotto anche un positivo ritorno di immagine, sia all'interno dell'organizzazione, da parte dei dipendenti, che all'esterno da parte dell'utenza, ovvero che tutti valutano positivamente i servizi resi e il ruolo sociale che l'Ente svolge, per loro e per la collettività.

Ritenuto

- Che le politiche adottate dall'Ente in tutti gli ambiti trattati, hanno permesso all'organizzazione di raggiungere un soddisfacente livello di **benessere organizzativo**, come dimostrano i dati di cui alla valutazione del rischio Stress lavoro Correlato, strettamente connessi;
- Che comunque l'Ente intende mantenere se non migliorare i livelli raggiunti;
- Che è necessario adottare un modello di indagine sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico, conforme a quanto emanato e approvato dall'ANAC il 29/05/2013.

Visto

- Il parere favorevole all'adozione della procedura di “Valutazione e Gestione del Benessere Organizzativo” espresso dal Servizio di Controllo Interno nella seduta del 20 aprile 2017;

Determina

- Di approvare la procedura di “**Valutazione del Benessere Organizzativo**”, redatta dal RSPP dell'Ente, di renderla immediatamente esecutiva.

Il Direttore Generale

Datore di lavoro

(Dott. Marco Cannarella)

